



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

INFORME DE TESIS

“Titulo”

INCENTIVOS DE HORAS EXTRAS Y LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE
SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.-2014

Autor:

Deyanira Lizbeth Zegarra Malaver

Asesor:

Luis Alberto Sarmiento Pérez.

Línea de Investigación

CONTABILIDAD APLICADA.

Cajamarca – Perú.

2016

PAGINA DEL JURADO

En esta parte se considera los Apellidos y Nombres de los miembros de Jurado.

CPC. Alejandro Quevedo Chambergó

Presidente

CPC. Juan Yaipén García

Secretario

MG. LUIS ALBERTO SARMIENTO PÉREZ

Vocal

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y amor para todas las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera alcanzar mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mi hija Kiara quien con su amor incondicional, su fe en mí hizo que quisiera superarme para que ella se sienta orgullosa de su madre y así poderle dar todo cuanto me sea posible.

A mi mamá y mi papá quienes con su cariño y esfuerzo me han levantado y apoyado a lo largo de todas las etapas de mi vida así como en esta que culmina.

A mi abuelita, Victoria Ortiz quien con su amor y dedicación hacia mí; me hizo pese a las dificultades presentadas en el camino siempre estuvo conmigo.

A mi hermana por su inmenso apoyo a lo largo de este arduo camino.

A todos los docentes, contadores y personas que me apoyaron y brindaron su conocimiento, que han combinado la utilidad de la enseñanza con el gusto de conversar.

AGRADECIMIENTO

En el término de una etapa importante de mi vida no puedo dejar de pensar en todas las cosas que he aprendido en este tiempo, pero tampoco puedo dejar de recordar, la gran cantidad de dificultades que supere para lograr llegar al final de esta gran meta.

Todo el conocimiento y experiencia que fui adquiriendo durante estos años, será de gran ayuda para desenvolverme en el ámbito profesional como personal. Sin embargo, todo esto no hubiese sido posible sin la ayuda de personas muy importantes que me ayudaron, animaron y acompañaron en las diferentes jornadas que experimente durante estos años.

Comienzo agradeciendo a mi madre Francisca Malaver Ortiz y a mi padre Homero David Zegarra Escalante, que sin su sacrificio diario yo no hubiera alcanzado este gran objetivo. A mi abuelita Victoria y mi hermana, quien me animo para continuar en esta aventura pese a las dificultades que se presentaron. Mi familia fue una parte esencial en este proceso.

Por otro lado, agradezco a mi familia. Mis amigos en general y asesores, en especial a Manuel Montoya Zúñiga, Emilio Sáenz por su ayuda en momentos complicados y su compañía en actividades extra programáticas. También a los contadores y profesionales. Carmelita, Luis, Manuel, David, Shirley y Nila por su gran apoyo, recomendaciones y orientación durante todo el proceso.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Deyanira Lizbeth Zegarra Malaver, con DNI N° 45371745 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo , facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad declaro bajo juramento que toda la documentación que ha acompañado es veraz y autentica.

Asimismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Cajamarca, Diciembre del 2014

Deyanira Lizbeth Zegarra Malaver

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada de Incentivos De Horas Extras Y La Economía De Los Trabajadores Del Área De Seguridad Y Vigilancia De La Universidad Nacional De Cajamarca. 2014, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contador Público.

La Autora.

INDICE

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de Autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Resumen	IX
Abstract	X
I. INTRODUCCION	1
1.1 Problema	3
1.2 Hipótesis	5
1.3 Objetivos	6
II. MARCO METODOLOGICO	7
2.1 Variables	7
2.2. Operacionalización de Variables	7
2.3. Metodología	8
2.4. Tipos de Estudio	8
2.5. Diseño	9
2.6. Población, Muestra y Muestreo	9
2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	10
2.7.1. Técnicas	10
2.7.2. Instrumentos	10
2.8. Métodos de Análisis de Datos	12
III. RESULTADOS	13
3.1. Presentación de Resultados	13
3.2. Análisis e Interpretación de Resultados	14
3.3. Verificación de Hipótesis	24

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	30
ANEXOS	

RESUMEN

El trabajo realiza un análisis profundo a los sistemas de incentivos que buscan mejorar el desempeño en el sector público. La evidencia de la reciente información desencadena conclusiones importantes en la efectividad del uso de incentivos en los desempeños, concluyendo que los sistemas de incentivos sí influyen en un mejor desempeño. Tenemos la necesidad de investigar el efecto, generado por estos incentivos, en el desempeño de los trabajadores que prestan su servicio para dicha institución pública. La investigación desemboca en la elaboración de un análisis cuantitativo del efecto generado por las políticas en el desempeño, llegando a la conclusión de que algunas de estas políticas existen un efecto positivo y significativo en el desempeño. Si bien la experiencia en la aplicación de incentivos al interior de las empresas privadas es extensa, no es así en el sector público donde su aplicación ha sido más bien limitada. El objetivo de la presente tesis es entregar una visión teórica sobre el rol que le caben a los incentivos como parte de la llamada modernización de la gestión pública. Sin pretender entregar una visión definitiva del problema, se busca entregar los puntos divergentes respecto de las implicancias, justificaciones y consecuencias del uso de incentivos en el sector público. Del mismo modo, se busca entregar algunos elementos teóricos que permitan explicar el rol que efectivamente les pueden caber a los incentivos a los trabajadores públicos, en el contexto de los procesos conducentes al mejoramiento continuo de la gestión pública. Más que entregar una visión simplista del fenómeno en comento, se buscará entregar algunos elementos críticos respecto de las presunciones existentes acerca de la necesidad de incentivar a los trabajadores públicos para incrementar los niveles de productividad o mejorar el desempeño de estos. La realidad peruana muestra las ventajas y desventajas de implementar este tipo de instrumentos administrativos para estimular el mejoramiento de la gestión pública. Uno de los puntos de partida de este informe es tratar de analizar las visiones predominantes que asumen que los incentivos son el mecanismo más óptimo para estimular el mejoramiento de la gestión pública.

PALABRAS CLAVES: INCENTIVOS, HORAS EXTRAS, Y ECONOMIA.

ABSTRACT

The paper makes a deep analysis on incentive systems that seek to improve performance in the public sector. Evidence of recent information triggers important conclusions on the effectiveness of using incentives in performance, concluding that incentive systems do influence better performance. We need to investigate the effect generated by these incentives, in the performance of workers who serve for such public institution. The research leading to the development of a quantitative analysis of the effect generated by the policy on performance, concluding that some of these policies are a positive and significant effect on performance. While experience in implementing incentives within private companies is extensive, it is not in the public sector where implementation has been rather limited. The objective of this thesis is to provide a theoretical insight into the role that fit to incentives as part of the so-called modernization of public administration. Without pretending to give a definitive view of the problem, it seeks to deliver the divergent points about the implications, justifications and consequences of the use of incentives in the public sector. Similarly, it seeks to provide some theoretical evidence to explain the role that effectively they can fit incentives for public employees, in the context of the processes leading to continuous improvement of governance. Rather than give a simplistic view of the phenomenon in question, will seek to deliver some critical elements for existing assumptions about the need to encourage public employees to increase productivity levels or improve the performance of these. The Peruvian reality shows the advantages and disadvantages of implementing this type of administrative instruments to stimulate the improvement of public administration. One of the starting points of this report is to analyze the prevailing views that assume that incentives are the most optimal mechanism to stimulate the improvement of public administration.

KEYWORDS: INCENTIVES, OVERTIME AND ECONOMY.

I.- INTRODUCCION

En la última década la orientación de las políticas microeconómicas dio un giro extraordinario en América Latina, pero la legislación laboral prácticamente no cambió. En el Perú, la jornada laboral (trabajo nocturno) y pagos de horas extras para los trabajadores de seguridad y vigilancia se tornan inciertos, a pesar de que la legislación lo contempla muchos de los empleadores del sector público la incumplen, este es el caso del personal que labora en el área de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca que deberían trabajar según la ley sólo 40 horas a la semana; sin embargo, no están exentos de los límites máximos de jornada ordinaria que señala la ley (48 horas), así como del descanso dentro de la jornada laboral.

Es más, según los diversos dispositivos legales el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y el 35% para las horas restantes.

De acuerdo con los antecedentes presentados, Según **Santillán (2010)** el incumplimiento del pago de horas extras en una institución pública genera malestar e incomodidad así como desánimo en sus trabajadores, lo que ocasiona un bajo nivel de rendimiento laboral, por lo que debería implementarse en tales instituciones un sistema de incentivos para mantener el nivel adecuado del trabajador, ya sean estos incentivos económicos o en descanso.

En razón a ello, **Huayta (2012)** en lo referente a la aplicación de incentivos en el sector público, llega a las siguientes conclusiones: Los incentivos forman parte de la naturaleza de las relaciones económicas. En el terreno laboral, los empleadores usan incentivos monetarios para que los empleados dirijan su atención y su esfuerzo según el interés de la organización. De esta forma, los incentivos hacen que la remuneración de los empleados varíe según su desempeño.

La fundamentación o marco teórico de nuestro trabajo responde a la problemática que representa el trabajo de sobretiempo desarrollado por los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca que no es remunerado; y que por

consiguiente, no reconoce incentivos económicos y no económicos (servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros). En el aspecto económico supone *incentivos por horas extras*, lo cual repercute en su ingreso y por ende en su *economía*.

En opinión de Castillo (2012), para la economía, un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. En tal sentido, la acción humana suele regirse por incentivos, muchos de los cuales existen a nivel inconsciente. Cada vez que una persona realiza una determinada actividad lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar. Esto supone para nosotros, lo importante que significa tal propósito, sin embargo, este aspecto señalado no es tomado en consideración en el caso de la Universidad por las autoridades de la misma, y más propiamente por la oficina de personal de la cual depende el área.

De acuerdo a la revista Harvard Business Review (2010), los incentivos monetarios en la gestión pública han sido utilizados para premiar el buen desempeño laboral de los empleados. Estos premios generalmente incluyen bonificaciones, opciones para adquisición de productos, vacaciones pagadas adicionales y programadas y, un plus por rendimiento.

En el caso de la Universidad de Cajamarca, según indagaciones efectuadas al personal de seguridad y vigilancia, sólo se considera algunos incentivos no remunerativos como viajes a distintos lugares del Perú. Esto estimamos que la institución lo realiza en la idea que los premios monetarios no siempre logran el efecto deseado en las organizaciones y, en ciertos casos suponen la creación de problemas nuevos. Esto significa en opinión de algunos autores que los incentivos no monetarios están demostrando ser las herramientas mucho más efectivas en el lugar de trabajo.

En tal razón, el propósito central de este trabajo es mostrar la dimensión del problema y señalar los factores que inciden lo cual requiere de cambios sustantivos por parte de la institución, para adecuarlos a la legislación laboral en el contexto del manejo de los incentivos económicos por pago de horas extras.

Este trabajo sustenta su justificación en los aspectos **teóricos, metodológicos, prácticos y académicos**. En el aspecto teórico, por cuanto contribuye de mejor manera al conocimiento

del área de estudio, así como explica los hechos materia de investigación, en tanto este trabajo resulta novedoso, por lo menos para el ámbito regional. En el aspecto metodológico nuestro estudio permite formular un método y estrategia para un mejor conocimiento y solución del problema, dado a que a través del mismo se propone en la investigación, intentar generar una alternativa viable respecto al cumplimiento de sus obligaciones contraídas por la institución. En el aspecto práctico, el uso aplicativo del presente estudio no sólo servirá para ser utilizado como fuente de información para la Universidad Nacional de Cajamarca, sino por otras instituciones del sector público. En el aspecto académico, la presente investigación contribuirá a posibilitar un mejor manejo de la información tanto para los estudiantes de derecho como para los de contabilidad, en lo referente a la legislación laboral y el análisis presupuestal respectivamente.

Finalmente, este trabajo está organizado alrededor de tres preguntas fundamentales relacionadas con las variables del objeto de estudio: **¿Qué relación existe entre los incentivos de horas extras y la economía de los trabajadores?** ¿De qué manera se cumple la legislación laboral respecto a los trabajadores administrativos y de los de seguridad y vigilancia? ¿Cómo hacer posible el diseño de una estrategia que posibilite mejorar las condiciones de trabajo en el personal de seguridad y vigilancia?

De acuerdo con estas preguntas, en el **planteamiento del problema** se percibe la forma como encarar tal situación, para luego en el segundo capítulo mediante el estudio de campo presentar el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a través de cuadros y gráficos; y finalmente, esbozar la discusión de los resultados por objetivo. Una última parte tiene que ver con las conclusiones y recomendaciones a que se ha llegado, destacando lo más relevante.

1.1 Problema.

De acuerdo al concepto de incentivos, son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.), a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos. En el caso del pago por horas extras, usualmente se denomina al

trabajo voluntario en sobre tiempo; ésta es la labor realizada fuera de la jornada ordinaria establecida por el centro de trabajo, y puede darse antes del inicio de la jornada laboral como al término de la misma.

En el Perú la ley no exige la existencia de convenio previo. En tal sentido, de una correcta interpretación tanto del Decreto Ley N° 26136 (que regula las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo) como del Decreto Legislativo N° 854 (Ley de Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo) se infiere que para que sea aplicable el pago por concepto de horas, basta que se haya laborado fuera de la jornada de trabajo, debiendo efectuarse el pago con la sobretasa mínima del 25%, salvo convenio que determine pago mayor. Con fecha 17 de julio de 2012, se publicaron en el Diario Oficial “El Peruano” los acuerdos del “Primer pleno Jurisdiccional Supremo Laboral” en torno al tema tratamiento de horas extras en el sector público. En razón a ello, nos referiremos a dos puntos en particular: Limitaciones presupuestales como justificación para el no reconocimiento de horas extras en el sector público, y posibilidad de las entidades del sector público de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio.

En la actualidad, en el sector público coexisten tres regímenes laborales; el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), el Régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) y el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS. Decreto Legislativo 1057), que es el régimen que rige a los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad nacional de Cajamarca, por lo que vamos a remitirnos de manera somera y concisa a la regulación normativa del trabajo en sobre tiempo, en los tres regímenes señalados. Respecto a los acuerdos del pleno “las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del sector público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en *sobretiempo*”. Otro acuerdo al respecto, señala que “existe la posibilidad que las entidades del sector público compensen el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio”. Sin embargo, para ello, tal como en el sector privado, es necesaria la aceptación del trabajador y su manifestación de conformidad, consignada en un convenio”.

En la Universidad Nacional de Cajamarca el área de seguridad y vigilancia existe deficiencias en lo que respecta al cumplimiento del pago por horas extras e incentivos, lo cual es materia de preocupación para los trabajadores. Este diagnóstico se formula en base a las indagaciones mediante el estudio exploratorio efectuado e informes de estudios realizados al respecto. Las

posibles causas de las deficiencias priorizadas, especialmente de las detectadas en el área, responden a que la Universidad tiene limitaciones presupuestales, pero tal como se ha establecido anteriormente esto representa un incumplimiento de la ley. Igualmente, se manifiesta asimismo, que no se puede compensar el pago con descanso sustitutorio.

De mantenerse esta situación problemática los efectos que producirían si se persiste en no resolver tal situación, es posible que devengan no sólo en el descontento general y la falta de motivación en el trabajo, sino que podría devenir hasta en una huelga, lo que perjudicaría la seguridad y vigilancia de ciudad universitaria, el CEPUNC (Centro Pre Universitario de la Universidad), el museo y el centro de idiomas, lugares donde laboran los 47 trabajadores de seguridad y vigilancia. Para lo cual se plantea como alternativa, determinar la influencia que tienen los incentivos de las horas extras en su economía familiar pues la remuneración que perciben es la mínima. Todo esto tendría razón con el hecho de propiciar como estrategia un acuerdo de diálogo entre las partes, lo que posibilitaría el que no se cumpla el pronóstico.

¿Qué relación existe entre los incentivos de horas extras y la economía de los trabajadores?

1.2 Hipótesis

1.2.1 Hipótesis General

Si, Los incentivos por horas extras influyen significativamente en la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.2.2. Hipótesis Específicas

- a) La Universidad Nacional de Cajamarca incumple con los incentivos de horas extras a sus trabajadores del área de seguridad y vigilancia.
- b) La Universidad Nacional de Cajamarca carece de un plan de incentivos para el pago de horas extras a sus trabajadores de área de seguridad y vigilancia.
- c) Causas de carácter legal limitan el pago por horas extras a los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Objetivos

1.3.1 General

Determinar de qué manera los incentivos por horas extras mejora la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia, de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2014.

1.3.2. Específicos

- a)** Evaluar los incentivos por pagos de horas extras que corresponden normativamente a los trabajadores del sector público.
- b)** Conocer si la Universidad Nacional de Cajamarca cumple con los incentivos por horas extras de los trabajadores del área seguridad y vigilancia.
- c)** Establecer las causas por las que no se incentivan a los trabajadores de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca para trabajar horas extras y determinar los efectos que trae consigo en su situación económica.

II. MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables

V1. Incentivos de horas extras.

V2. Economía de los trabajadores.

2.2. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES:

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V.I Incentivos de horas extras.	El presente trabajo se orienta a un análisis de los sistemas de incentivos que buscan mejorar el desempeño en el sector público. La evidencia de la reciente literatura desencadena conclusiones importantes en la efectividad del uso de incentivos en el desempeño, concluyendo que estos sistemas influyen en un mejor desempeño. Dada Su existencia y ligados al desempeño de los individuos o instituciones involucradas permitiría que los agentes y participantes desarrollen un esfuerzo mayor en función del logro de los objetivos y resultados esperados.	La creación de los incentivos obedece a la solución de los problemas de agencia (Ross, 1973), es decir, se busca solucionar el problema provocado por el riesgo moral. En otras palabras, los incentivos buscan alinear los objetivos del principal y del agente, los que, generalmente, pueden diferir, provocando problemas dentro de las organizaciones relacionados con la ausencia de eficiencia en las actividades desarrolladas y con el logro de los objetivos establecidos.	Económicos: -Aumento de salarios por méritos. -Gratificación por actuación individual. No Económicos: Descanso. Adiestramiento	Importe Porcentual Tiempo Capacitaciones
V.D ECONOMIA DE LOS TRABAJADORES.	La Economía es, una forma concreta de pensar sobre el mundo y sus interrelaciones. Se puede aplicar a casi cualquier situación que afecte a individuos, empresas, gobiernos. Es una forma de reflexionar que	La economía se define operacionalmente como la ciencia que estudia los modos a proceder para la administración y gestión de unos recursos limitados y	Ingreso Personal	Ingreso

	expresa respeto por la evidencia empírica, logrando una comprensión intelectual no sólo de los fenómenos sociales, sino también ofrecer instrumentos y estrategias a la política, que hagan que las sociedades funcionen mejor. Ofrecer un marco detallado que permita comprender la teoría económica que subyace tras la aplicación de instrumentos económicos para la conservación y, por otro, contribuir al manejo de un lenguaje común sobre dichos instrumentos económicos.	disponibles, con objeto de obtener unos bienes o servicios que satisfagan las necesidades de las personas u organizaciones.		
--	---	---	--	--

2.3. Metodología

Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, porque se analizó la realidad problemática e identifiqué el problema apoyándose en las encuestas (cuestionario), para cuyo efecto se determinó las cualidades de los sujetos involucrados en la investigación para su análisis e interpretación de manera cuantitativa apoyándonos claro está en la estadística, para el análisis e interpretación de los datos recolectados.

2.4. Tipo de Estudio.

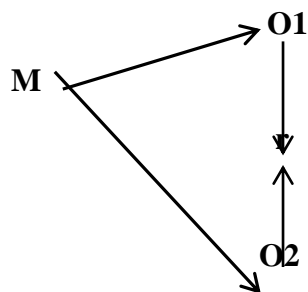
El tipo de estudio viene determinado por:

Según el propósito: Investigación aplicada.- Porque busca abordar y explicar nuevos conocimientos categorías, leyes teorías o principios; y de esta manera se desarrolla y enriquece el conocimiento científico y llevarlo a la práctica misma de los hechos y fenómenos del marco normativo correspondiente.

2.5. Diseño de la Investigación

Los niveles de investigación a utilizarse son: descriptivo y correlacional. Descriptiva, por cuanto se describe los hechos tal y como han sido observados. Correlacional, tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables, pero de ningún modo implica que una es la causa de la otra.

En la presente investigación se utilizó el diseño descriptivo Correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Medida u observación de la variable independiente

O2: Medida u observación de la variable dependiente

r: Coeficiente de correlación.

Investigación documental bibliográfica.

Para el presente trabajo se consultaron: las tesis, libros y revistas, así como información del trámite documentario relacionado a reclamaciones por labores realizadas fuera del horario de trabajo, memoriales.

Investigación de Campo

La investigación fue desarrollada en la Universidad Nacional de Cajamarca (Ciudad Universitaria, CEPUNC, Museo y Centro de Idiomas), directamente con los trabajadores de vigilancia, observándose las labores de cada uno de ellos, en efecto se aplicaron encuestas (Cuestionario) a personal de los tres turnos. Para obtener, evidencias del trabajo y de recolección de datos se aplicaron los respectivos cuestionarios como parte de diseño instrumental.

2.6. Población, Muestra y Muestreo.

La población a investigar lo componen 47 trabajadores de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Muestra

Descripción de la Muestra. Para el estudio de la muestra se tomó en consideración a la población vale decir, a los 42 trabajadores de ambos sexos y con diferentes años de servicios, dado que por motivos personales cinco de ellos consideraron no responder al cuestionario ,por lo cual el resultado dicha muestra representativa.

Muestreo

Tipo de Muestreo. El método de muestreo es no pirobalística (no aleatoria).

2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.7.1. Técnicas

Técnica de Observación.- desarrollando observaciones directas para describir las funciones que cumplen los trabajadores de seguridad y vigilancia.

Técnica de la Encuesta.- Aplicación de cuestionario en formatos preestablecidos. Para la obtención de resultados, los datos se clasificaron y tabularon para su posterior análisis e interpretación. Haciendo uso del programa *SPSS (Versión 22)*. Para la base y análisis de datos, codificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva e inferencial.

2.7.2. Instrumentos

El cuestionario estructurado.- Para la recopilación de los datos vía encuestas. En el caso de las encuestas aplicadas a los trabajadores de seguridad y vigilancia, se elaboró el cuestionario en base a 12 preguntas, las mismas que fueron agrupadas en tres tipos de indicadores: Incentivos económicos por horas extras, incentivos no económicos por horas extras (correspondientes a la variable independiente) y el nivel del ingreso personal(para la variable dependiente). El instrumento obtuvo una confiabilidad de alpha de Cronbachde 0.81, mayor a lo establecido, es decir, 0,70(confiable).

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Se ha sometido a seis jueces para que evalúen la validez del instrumento.

- Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho)= El instrumento no es válido

Hipótesis Alternativa (H_a)= El instrumento es válido

Nivel de Significación: Alfa = 0,05

Estadígrafo de Prueba: Modelo estadístico Chi cuadrado

Resultados del cálculo:

NPAR TESTS

/CHISQUARE=ITEM1

/EXPECTED=12

/MISSING ANALYSIS.

Pruebas no paramétricas [Conjunto_de_datos0]

Prueba de chi-cuadrado

FRECUENCIAS

	N Observado	N esperado	Residual
NO	42	27,00	-19,00
SI	42	63,00	19,00
TOTAL	30	90,00	

ESTADISTICO DE CONTRASTE

	ITEMS 1
Chi Cuadrado	8,889 ^a
Gl	1
Sig. . Asintót	0,03

Por lo tanto, el P-valué se compara con el nivel de significación.

El Sig. Asintot. Es el evalúe (valor crítico)

Si el p-valué es menor que el nivel de significación, entonces se debe rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este caso, la conclusión es la siguiente:

El instrumento es válido.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA ALFA CROMBACH

RELIABILITY/ VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad:

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

FRECUENCIAS

	N	%
Casos validos	12	100,0
Excluidos	0	0
Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

ESTADISTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbachde.	Nº de elementos
0,81	12

2.8. Métodos de Análisis de Datos

De la estadística Descriptiva:

Técnicas para resumir y describir datos cuantitativos y descripciones gráficas.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación de resultados

En primer término, como producto de la aplicación de la ficha de observación directa, se pudo determinar resultados relevantes en lo referente a los tres aspectos en que se estructuró el diagnóstico y análisis del estado situacional del área de seguridad y vigilancia de la Dirección de personal de la Universidad Nacional de Cajamarca, así:

En el aspecto organizativo y administrativo, si bien existe una estructura orgánica a nivel institucional así como funciones para la Dirección de personal en el ROF; sin embargo, para el área de seguridad y vigilancia no se cuenta ni con un reglamento de trabajo. Respecto al aspecto administrativo se pudo percibir continuas quejas de parte de los trabajadores. En relación a las condiciones de trabajo, si bien es cierto se han implementado algunas mejoras en la actual gestión, sin embargo, encontramos a un personal totalmente desmotivado por la falta de un inadecuado ambiente laboral, se carece de incentivos por horas extras, se incumple con los pagos al personal contratado, falta de capacitación y entrenamiento, inapropiada evaluación de personal, etc.

Para la validación de las encuestas se contó con el apoyo de la dirección de personal. Para el procesamiento y tabulación de la información obtenida en las encuestas, hemos utilizado el programa estadístico SPSS, los resultados que a continuación detallaremos están expresados gráficamente y en cantidad de respuestas proporcionadas por los encuestados, para su interpretación se hace referencia a porcentajes, los que fueron calculados con la base de los datos tabulados obtenidos en las encuestas y que constan en los gráficos respectivos por cada una de los ítems. La representación gráfica está diseñada en pasteles. El análisis de resultados está dado en base a la hipótesis planteada y a los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

3.2 Análisis e interpretación de resultados

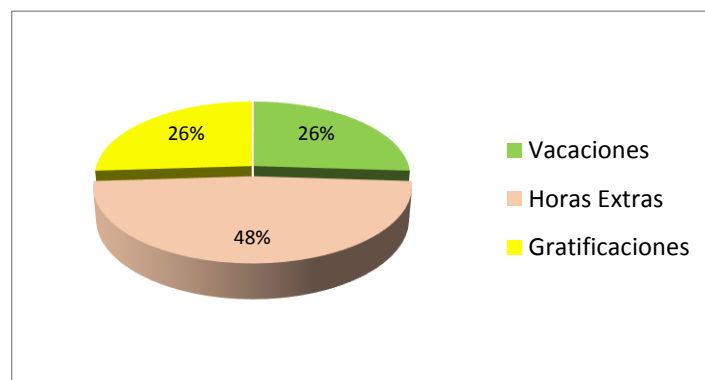
I. PERCEPCIÓN GENERAL DEL PERSONAL

1. ¿Conoce usted qué beneficios le corresponde por la actividad que realiza?

TablaN°1

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Vacaciones	11	26	26	26
	Horas Extras	20	48	48	74
	Gratificaciones	11	26	26	100
	Otros	-	-	-	
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

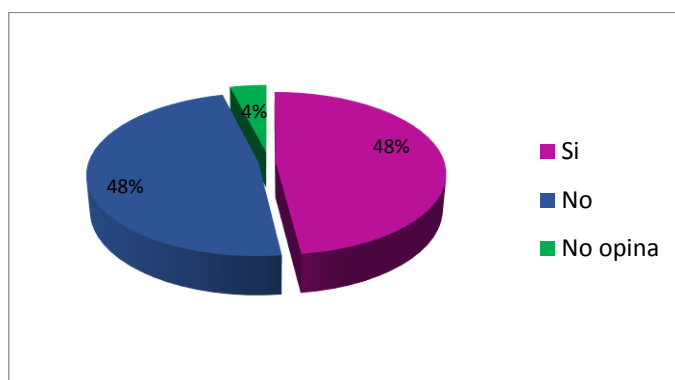
De los resultados obtenidos se puede notar que el 48% de los trabajadores cree que el mayor beneficio que le corresponde es el pago por horas extras, en cambio el 26% se orienta a las vacaciones y el resto (26%) por las gratificaciones. Las principales razones que serán verificadas posteriormente son: El no pago por trabajo nocturno y por feriados, aumentos de salarios por méritos y gratificaciones por actuaciones individuales destacadas.

2. **¿Sabe usted que beneficios le corresponde por laborar horas extras?**

Tabla N°2

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Si	20	48	48	48
	No	20	48	48	96
	No opina	2	4	4	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

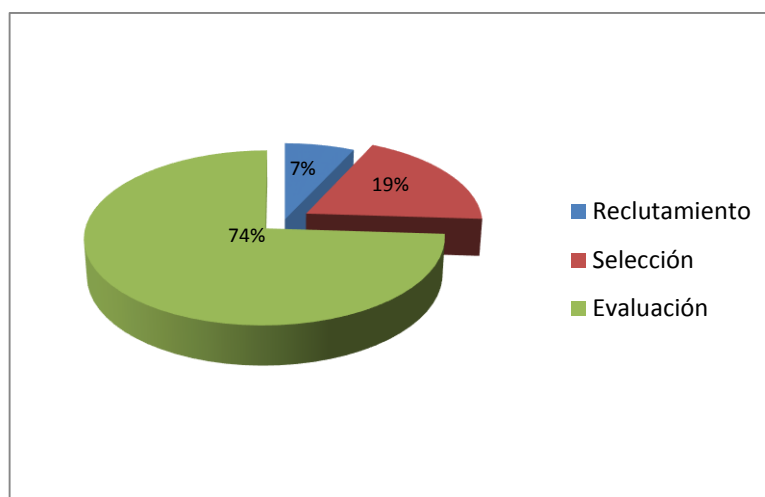
De los resultados de la tabla se desprende que el mismo número de trabajadores (48%) responden tanto por conocer sus beneficios por laborar horas extras como por desconocerlos, mientras que sólo 2 trabajadores no opina, esto se comprende por cuanto existe el temor de no contestar por su misma condición de ingreso reciente.

3. **¿Está de acuerdo con el reclutamiento, selección y evaluación de personal de seguridad y vigilancia?**

Tabla N°3

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Reclutamiento	3	7	7	7
	Selección	8	19	19	26
	Evaluación	31	74	74	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los datos de la tabla se puede inferir que el 74% no está de acuerdo con el proceso de evaluación por cuanto los métodos utilizados no son los adecuados. En cambio, el 19% no cree conveniente las medidas que se toma para el proceso de selección de personal y sólo el 7% opina que el proceso de reclutamiento es no conveniente.

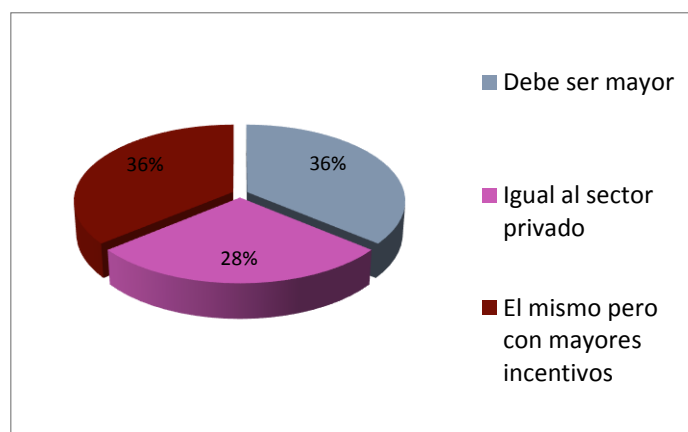
II. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL AREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

4. ¿Qué opinión le merece el nivel de ingreso que percibe actualmente?

Tabla N°4

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Debe ser mayor	15	36	36	36
	Igual al sector privado	12	28	28	64
	El mismo pero con mayores incentivos	15	36	36	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

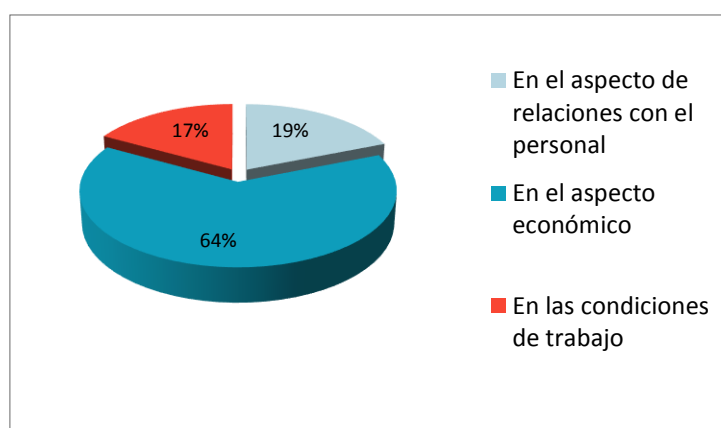
Tal como señalan los datos de la tabla existe un 36% que opina que el nivel de ingreso que percibe actualmente debe ser mayor, otro tanto sucede con el 36% que opina que debe ser el mismo pero con mayores incentivos. Un 28% en cambio hace conocer que debe ser igual al del sector privado. En otros términos, se puede notar que existe una insatisfacción del personal mayoritariamente que no está de acuerdo con el ingreso que percibe actualmente.

5. En qué aspectos cree usted que debe mejorar la gestión en el área de seguridad y vigilancia?

Tabla N°5

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	En el aspecto de relaciones con el personal	8	19	19	19
	En el aspecto económico	27	64	64	83
	En las condiciones de trabajo	7	17	17	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

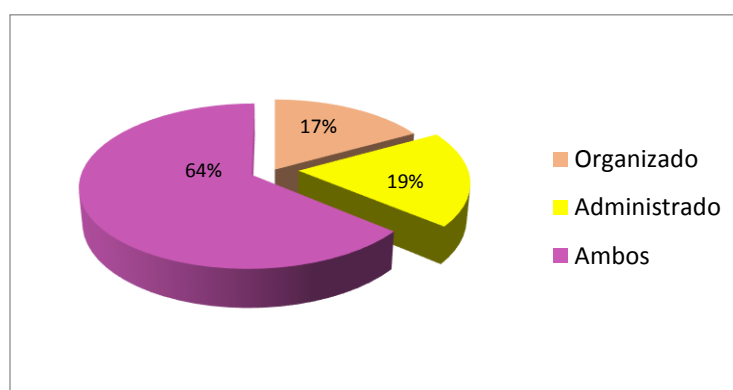
Respecto a la gestión administrativa el 64% opina que lo que debe mejorarse es la situación económica, mientras que el 19 % es en el aspecto de relaciones con el personal y el 17% en las condiciones de trabajo.

6. ¿El trabajo en su área está mal organizado y administrado de acuerdo a sus funciones y responsabilidades?

Tabla N°6

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Organizado	7	17	17	17
	Administrado	8	19	19	36
	Ambos	27	64	64	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según el cuadro el 64% cree que el trabajo en su área está mal organizado y administrado, en cambio el 19% opina que está mal administrado y el 17 % mal organizado. Esto supone que la mayoría de encuestados tiene una opinión desfavorable respecto al área de seguridad y vigilancia.

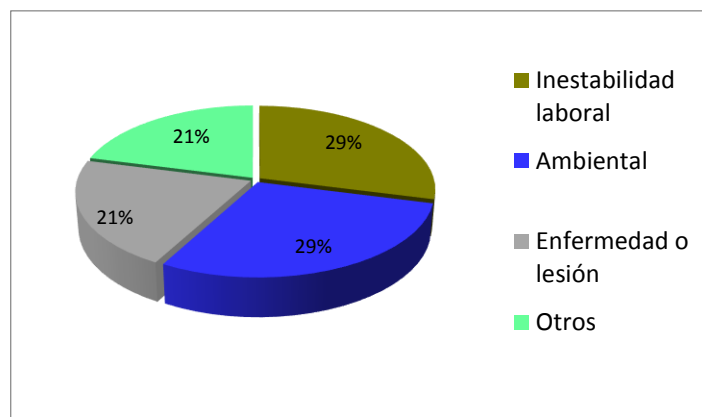
III. AMBIENTE LABORAL

7. ¿A qué tipo de riesgos laborales está sujeto en la labor que desempeña?

Tabla N°7

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Inestabilidad laboral	12	29	29	29
	Ambiental	12	29	29	58
	Enfermedad o lesión	9	21	21	79
	Otros	9	21	21	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

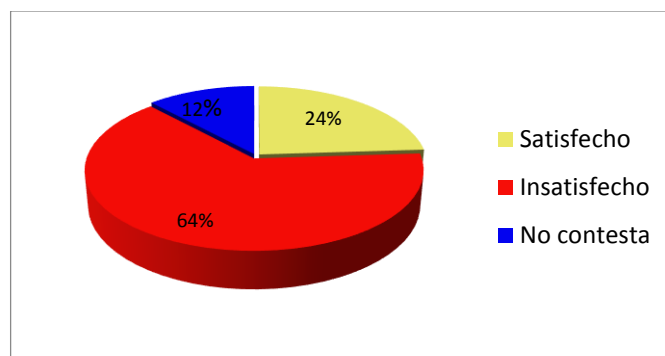
De acuerdo a los datos del cuadro tanto la inestabilidad como la ambiental (29% cada uno) son los mayores riesgos laborales, mientras que el 21% piensa que la enfermedad y otros los riesgos.

8. ¿Cómo se siente usted trabajando en el área de seguridad y vigilancia?

Tabla N° 8

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Satisfecho	10	24	24	24
	Insatisfecho	27	64	64	88
	No contesta	5	12	12	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

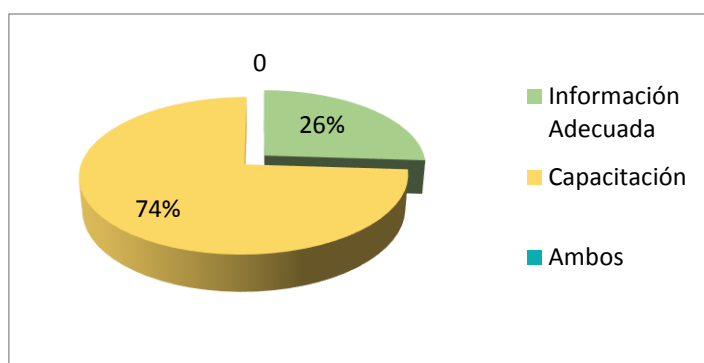
Respecto a la satisfacción en el trabajo el 64% se siente insatisfecho, mientras que el 24% es satisfecho y el 12 % tiene temor a contestar.

9. ¿Recibe información no adecuada y capacitación para un mejor desempeño de su trabajo?

Tabla N°9

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Información inadecuada	11	26	26	26
	Capacitación	31	74	74	100
	Ambos	-	-		
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según el cuadro el 74% recibe una capacitación no adecuada así como información (26%). Esto se entiende por cuanto sus opiniones respecto a reconocimientos de sus derechos son bastante diferentes.

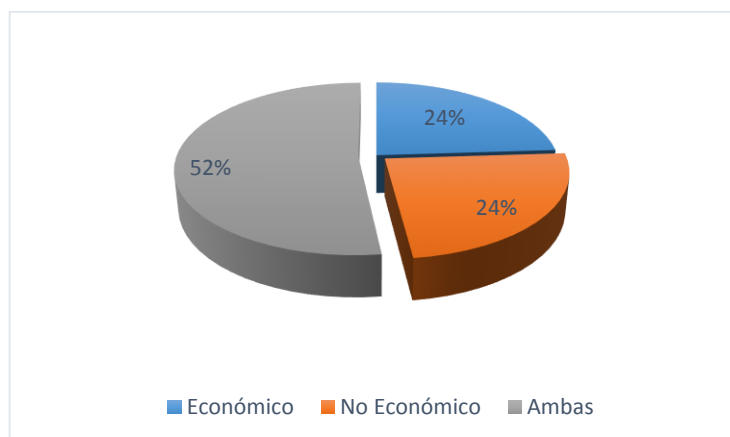
IV. MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO

10. ¿Qué tipo de incentivos por horas extras le gustaría recibir?

Tabla N°10

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Económico	10	24	24	24
	No Económico	10	24	24	48
	Ambas	22	52	52	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

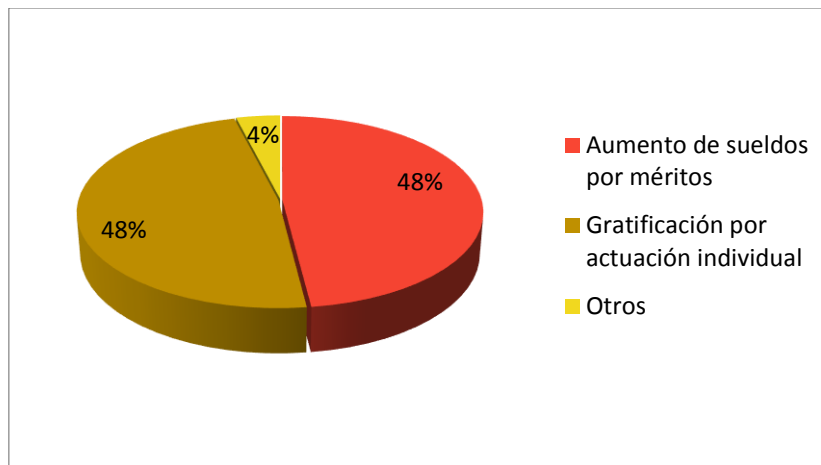
Respecto a los incentivos que le gustaría recibir está orientado mayormente a lo económico y no económico (52%), sin embargo sólo lo económico representa el 24% y lo no económico el 24%.

11. ¿Qué incentivos económicos piensa que la institución en la que trabaja debería otorgársele?

Tabla N°11

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Aumento de sueldos por méritos	20	48	48	48
	Gratificación por actuación individual	20	48	48	96
	Otros	2	4	4	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

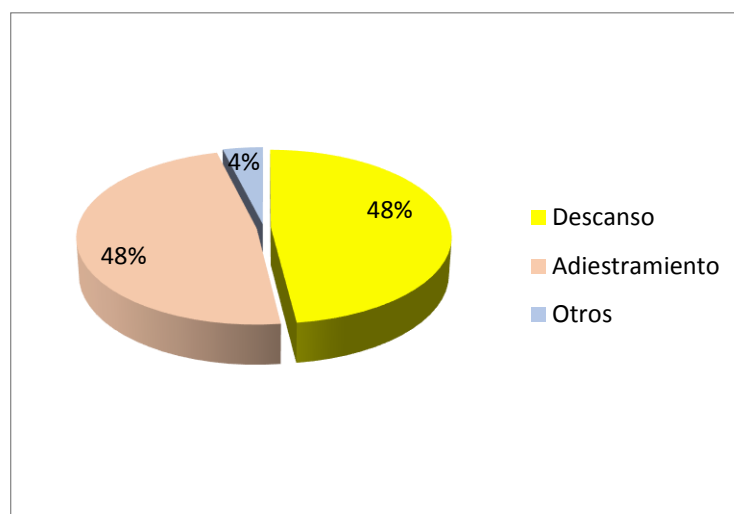
En relación a los incentivos económicos estiman los encuestados que la institución en la que trabajan debería otorgárseles el 48% tanto para un aumento de sueldos por méritos y el 48% por gratificación individual, y sólo el 4% se piensa que deben ser otros incentivos.

12. ¿Qué incentivos no económicos piensa que la institución en la que trabaja debería otorgársele?

Tabla N°12

ALTERNATIVAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDOS	Descanso	20	48	48	48
	Adiestramiento	20	48	48	96
	Otros	2	4	4	100
	TOTAL	42	100.0	100.0	

Gráfico N°12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo que se refiere a los incentivos no económicos los encuestados opinan que el descanso como el adiestramiento (48% cada uno) son los más prioritarios y sólo el 4% se piensa que son otros los incentivos como viajes y otras promociones o estímulos.

3.3 Verificación de la hipótesis

Para las pruebas de hipótesis hemos utilizados el estadístico Gamma con dos variables y sus correspondientes indicadores; vale decir, Incentivos de horas extras: *Aumento de salarios por méritos y gratificación por actuación individual*; Economía de los trabajadores: *Ingreso personal*.

Planteamiento de la hipótesis

Ha = Si, los incentivos por horas extras influyen significativamente en la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la UNC.

Ho= Los incentivos por horas extras no influyen significativamente en la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la UNC

Estadístico de prueba: Alpha, para medir la relación entre las dos variables

Regla de decisión

En este caso se trabajará con la probabilidad asociada al estadístico de prueba, empleando una nivel de significancia del 5 % (0,05), y también hemos fijado un nivel de confianza del 95 %. Esto quiere decir que los resultados hallados aplicando el Software SPSS 22, denominado **p** Estadístico (*Dado como valor Sig.*), se compara con el *nivel de significancia* 5 % (0,05). Si el **p** Estadístico *es mayor*, entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el **p** Estadístico *es menor*, entonces se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Calculo de Alpha utilizando el Programa SPSS 22 y comprobación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenidos en la siguiente tabla, en este caso puede observarse que el estadístico asociado Gamma da 0,000; es decir, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla N° 13
Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	-,970	,072	-9,314	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación directa negativa

En la tabla se observa que el valor de la prueba Gamma es altamente significativo válido ($p < 0,01$). Esto indica que *existe relación de grado muy fuerte (-0,970) entre los incentivos de horas extras y la economía de los trabajadores durante el 2014*. Esto indica que la carencia de aumento de salarios por méritos y la falta de una gratificación por actuación individual, así como el bajo ingreso personal con relación al mercado, influyen negativamente en la economía de los trabajadores. Del resultado se desprende que a mayores incentivos por horas extra mayor será el ingreso personal y por ende, habrá un incremento en su economía.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo N° 1

Evaluar los incentivos por pagos horas extras que corresponden normativamente a los trabajadores del sector público.

- De acuerdo a los anexos N° 3, 3.1 y 3.2.1. se estima que los 42 trabajadores de seguridad y vigilancia han dejado de percibir por retribución de H.E, anualmente S/. 128,523.03 por concepto de 624 horas extras al año (incluido las cargas sociales).
- Estos cálculos han sido efectuados de acuerdo a la normatividad vigente que rige al régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS. D.L. 1057) para el trabajador del sector público.

Respecto al objetivo N° 2

Conocer si la Universidad Nacional de Cajamarca cumple con los incentivos por horas extras de los trabajadores del área seguridad y vigilancia

- * Según el D.L. 276 la entidad pública no está obligada al pago por horas extras
- * Según el D.L. 276 puede hacerse efectivo dicho pago si existe disponibilidad presupuestaria
- * El problema surgido con los trabajadores de seguridad y vigilancia de la UNC es que ellos reclaman el derecho al pago de incentivos por horas extras dado a que laboran más de 48 horas semanales y, además trabajan en días feriados, lo cual contradice el artículo 6 de dicho dispositivo legal.

Respecto al objetivo N° 3

Establecer las causas por las que no se incentivan a los trabajadores de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca para trabajar horas extras y determinar los efectos que trae consigo en su situación económica.

Las causas principales por las que la UNC no incentiva a los trabajadores de seguridad y vigilancia con el pago por trabajar horas extras son de tipo presupuestal y de incumplimiento de pago por sobretiempo.

- * En el diagrama de Ishikawa se muestra la causa-efecto.

Respecto al objetivo general

Determinar de qué manera los incentivos por horas extras mejora la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia, de la Universidad Nacional de Cajamarca 2014.

A lo largo del trabajo Se ha establecido el cumplimiento de este objetivo, primero por la verificación de la hipótesis y por otro lado, por el análisis de causa efecto mediante el diagrama de Ishikawa. Que si mejoraría si hubiera un programa de incentivos, tanto económicos como no económicos.

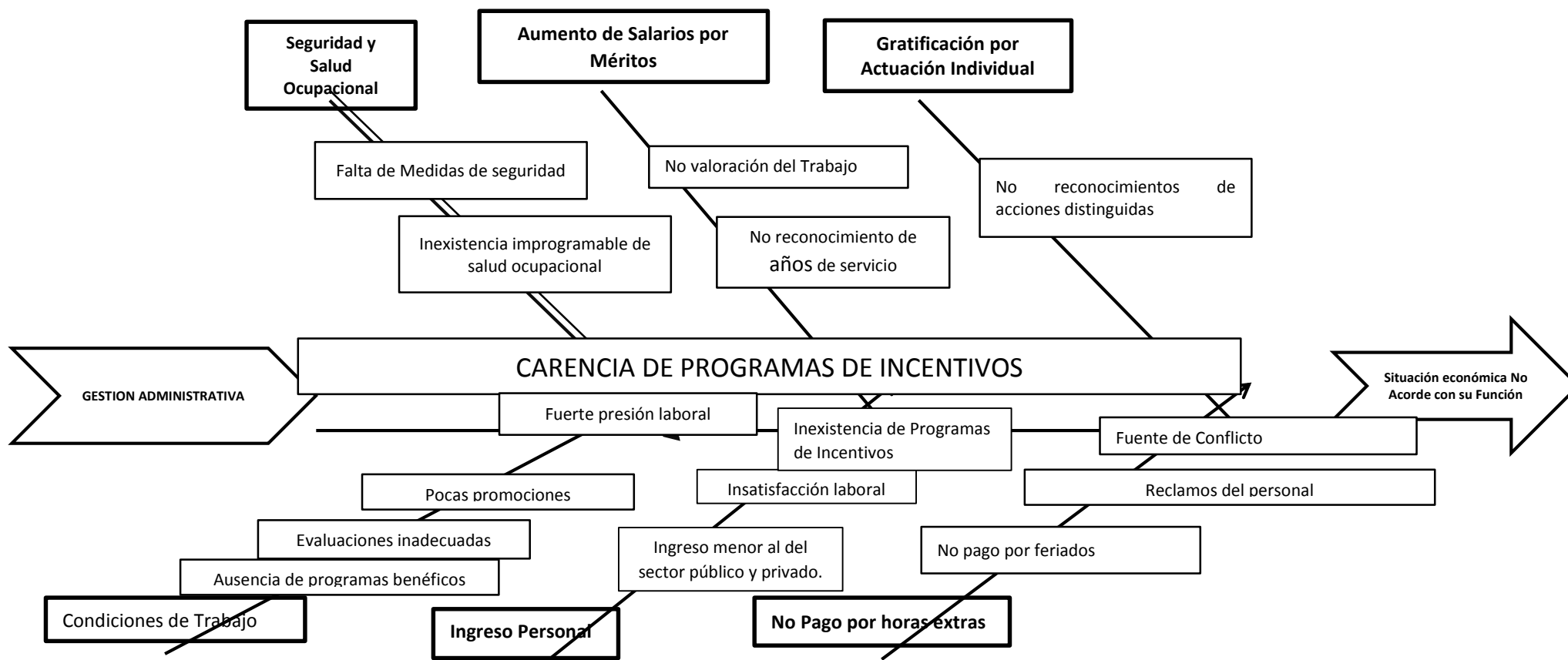


Figura 17. Diagrama causa-efecto.

CONCLUSIONES

1. Según el cálculo de horas extras (Anexo 3) con la disposición presupuestal de la UNC y el pago reconocido por horas de sobretiempo, el trabajador de seguridad y vigilancia que gana S/.750.00 se estima que percibiría en un mes S/. 953.32 incrementando su ingreso actual en 27,11 % lo cual mejoraría su economía.
2. De acuerdo a la Constitución política del Perú “ *Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*” (art. 23); por consiguiente, los trabajadores del sector público que laboren más de 48 horas y en días feriados, deberían ser remunerados o recompensados mediante un incentivo no económico por horas extras.
3. La UNC incumple el pago de incentivos por horas extras a los trabajadores del área de seguridad y vigilancia aduciendo que no existe disponibilidad presupuestaria.
4. Las causas por las que no se incentivan a los trabajadores de seguridad y vigilancia de la UNC con el pago de horas extras es por disponibilidad presupuestal y por propia voluntad de las autoridades.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la UNC considerar nuestra propuesta por cuanto no sólo significa un aporte para la solución al problema de insatisfacción de los trabajadores, sino que posibilitaría dar cumplimiento a los dispositivos legales vigentes.
- Se sugiere a la UNC reconsiderar el pago por horas extras a los trabajadores de seguridad y vigilancia por la naturaleza de su trabajo y el derecho propio que les asiste.
- A fin de cumplir con el pago de incentivos la UNC debe recurrir a otras fuentes de financiamiento que no sean las del tesoro público, por ejemplo: Recursos propios.
- Dado a que la UNC arguye que no se incentiva por falta de disponibilidad presupuestaria, en todo caso debería gratificarse una parte con incentivos no económicos.
- Se sugiere a futuros estudiosos profundizar este trabajo bajo el enfoque integral a fin de obtener mejores resultados.
- Este trabajo es un estudio inicial y debería ser considerado por la entidad para hacer efectivo enriquecerlo a través de la propuesta económica a los trabajadores de seguridad y vigilancia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

CASTILLO, J. (2012). *Compendio laboral peruano*. Lima, Perú: Caballero Bustamante.

CHUNQUE Q. (2010). *Incentivos y propuestas de estrategias laborales* Entre Líneas. S.R.L.

TOVALINO, F. PINEDA, L. (2012). *Compendio de derecho laboral peruano*. Lima, Perú: Ecb Ediciones S.A.C.

OJEDA, A. (2010). *Legislación y jurisprudencia laboral*. Lima, Perú. Normas Legales.

GODOY C. (2009). *Incentivos económicos para el sector público*. Lima, Perú: Empresas Editoriales.

HENRY, E. y FRANKLIN, H. (2011). *Aplicación de incentivos en el sector público*. Lima, Perú: Fondo Editorial.

MEF (Ministerio de Economía y Finanzas). (2014). Lima, Perú.

SANTILLAN, S. (2010). *El incumplimiento de las horas extras en una institución*. Lima, Perú: Editorial Era.

ROSS, V. (1973), *Los incentivos como riesgo moral en el sector público*. Lima, Perú: Editorial Era.

ANEXOS.

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL AREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2014**

I. OBJETIVO: Conocer de qué manera los incentivos de las horas extras influyen en la economía de los trabajadores.

II. RECOMENDACIONES:

- Le agradeceremos a usted conteste todas las preguntas que se le formulan.
 - Estas preguntas tiene fines netamente académicos.
-

1. ¿Qué tipo de incentivos por horas extras le gustaría recibir?

- a) Económicos b) No económicos c) Ambas

2. ¿Qué opinión le merece el nivel de ingreso que percibe actualmente?

- a) Debe ser mayor b) Igual al sector privado c) El mismo pero
con incentivos

3. ¿Conoce usted que beneficios le corresponde por la actividad que realiza?

- a) Vacaciones b) Horas Extras c) Gratificaciones
d) Otros

4. ¿Sabe usted que beneficios le corresponde por laborar horas extras?

- a) Si b) No c) No opina.

5. ¿Qué incentivos económicos piensa que la institución en la que trabaja debería otorgarle?
- a) Aumento de sueldo por mérito. b) Gratificación por actuación individual
c) Otros
6. ¿Qué incentivos no económicos piensa que la institución en la que trabaja debería otorgarle?
- a) Descanso b) Adiestramiento c) Otros
7. ¿A qué tipo de riesgos laborales está sujeto en la labor que desempeña?
- a) Inestabilidad laboral b) Ambiental c) Enfermedad o
lesión d) Otros.
8. ¿Cómo se siente usted trabajando en el área de seguridad y vigilancia?
- a) Satisfecho b) Insatisfecho c) No contesta.
9. ¿En qué aspectos cree usted que debe mejorar la gestión en el área de seguridad y vigilancia?
- a) En el aspecto de relaciones con el personal b) En el aspecto
económico. c) En las condiciones de trabajo.
10. ¿El trabajo en su área está bien organizado y administrado de acuerdo a sus funciones y responsabilidades?
- a) Organizado b) Administrado c) Ambos.
11. ¿Está de acuerdo con el reclutamiento, selección y evaluación de personal de seguridad y vigilancia?
- a) Reclutamiento b) Selección. C) Evaluación.
12. ¿Recibe información adecuada y capacitación inadecuada para un mejor desempeño de su trabajo?
- a) Información Adecuada b) Capacitación C) Ambos.

ANEXO N°2

	RELACION DE TRABAJADORES DEL AREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA					
	DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE					
	CAJAMARCA 2014					
N° DE	NOMBRES	APELLIDOS	HABER BASICO	UNIDAD		
1	Leonidas Esau	ALARCON CASTILLO	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
2	Miguel Angel	ALCALDE JAVE	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
3	Victor Luis	ALCALDE ROJAS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
4	Segundo Manuel	AQUINO PEREZ	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
5	Lelio Wenceslao	ARRIBASPLATA SAMAN	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
6	Luis Percy	BOBADILLA CHILON	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
7	Wilson Martin	BRIONES BENEL	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
8	Cesar Augusto	CABANILLAS PAREDES	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
9	Francisco	CABRERA ALVAREZ	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
10	Wilfredo Segundo	CABRERA FLORES	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
11	David Ulises	CASTAÑEDA ESPINOZA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
12	Julian Armando	CHUNQUE RIQUELME	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
13	Cesar Salomon	COTRINA TERAN	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
14	Jorge Luis	DIAZ MALAVER	S/.800.00	CENTRO DE IDIOMAS		
15	Carlos Alberto	DIAZ VIGO	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
16	Victor Manuel	ESTELA BECERRA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
17	Rafael Humberto	GALLARDO SANCHEZ	S/.750.00	CENTRO DE IDIOMAS		
18	Segundo Reynaldo	HONORIO FIGUEROA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
19	Joel	HUACCHA CASTREJON	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
20	Jesus	HUAMAN MORALES	S/.750.00	POSTGRADO		
21	Segundo Sebastian	HUARIPATA CASAS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
22	Nancy Soledad	LEON ISLA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
23	Wildor Helmor	LEON NARRO	S/.1,050.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
24	Gillermo	LLANOS CONDOR	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
25	Antony	MASSIT GOICOCHEA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
26	Raul	MERMA CHILON	S/.800.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
27	Jose Rosario	MINCHAN ALCANTARA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
28	Benito	MORALES JULCAMORO	S/.750.00	ESCUELA DE POSTGRADO		
29	Segundo Marcelino	MORALES JULCAMORO	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
30	Jose Williams	MOYA CAMPOS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
31	Doris Marina	MUÑOZ ARIAS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
32	Segundo Miguel	ORTIZ CHAVARRY	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
33	Felipe José	PEREZ LOPEZ	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
34	Luis Alberto	PEREZ QUISPE	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
35	Segundo Sergio	RAVINES BAZAN	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
36	Humberto Baldemar	RODRIGUEZ REYES	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
37	Julio Cesar	ROJAS ZALDIVAR	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
38	Jorge Luis	RONCAL MUÑOZ	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
39	Jose Antonio	SALAZAR PLASENCIA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
40	Walter Nilo	SANCHEZ VERA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
41	Jose Roberto	SOTO ROJAS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
42	Shirley Nataly	TORRES VILLENA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
43	Victor Manuel	VALDERRAMA GALLOSO	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
44	Luis Antonio	VEGA CUBEÑAS	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
45	Jose Wilson	YOPLA CUEVA	S/.750.00	UNIDAD TECNICA DE SEGURIDAD Y TRANSPORTE		
46	Luis Fernando	SANCHEZ ARIAS	S/.1,000.00	RECTORADO		
47	Jhonny Paul	PAJARES MONTENEGRO	S/.1,100.00	POSTGRADO		
	Fuente: Unidad Tecnica de Control de Personal					

Anexo N°3

RESUMEN DE HORAS EXTRAS NO PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNC 2014

N° TRABAJADORES	RETRIBUCIÓN MENSUAL	ESTIMACION H/E ANUALES
42	S/.750.00	S/.102,473.28
2	800	5,191.68
1	1,050.00	3,419.52
1	1,100.00	3,575.52
1	1,000.00	3,251.04
	TOTAL	117,911.04
	ES SALUD 9%	10,611.99

TOTAL GASTO POR HORAS EXTRAS DEJADAS DE PERCIBIR	S/.128,523.03
---	----------------------

ANEXO 3.1

DETALLE DEL CALCULO DE HORAS EXTRAS

N° 1 Servidores S/.750.00 S/25.00 diario 3.125 por hora

Consideramos la base del Servidor Privado para la determinación del cálculo por hora extra
Las 2 primeras horas es el 25% adicional

CALCULO DE HORA EXTRA

Retribución por Hora	S/3.125	
25%	S/0.78	
TOTAL	S/3.906	S/3.91

HORAS ESTIMADAS MENSUAL EXTRAS

2 HORAS DIARIAS	
6 DIAS DE LABOR	
12 * 52 SEMANAS AL AÑO	624 HORAS ANUALES
COSTO	S/3.91
TOTAL	S/2,439.84 AÑO
MENSUAL	203.32

DETERMINANDO GASTO TOTAL S/2,439.84 *42 Trabajadores 102,473.28

N° 2 Servidores S/.800.00 S/26.67 diario S/3.33 por hora

CALCULO DE HORA EXTRA

Retribución por Hora	S/3.33
----------------------	--------

25%			S/.0.83						
TOTAL			S/.4.16	HORA EXTRA					
POR	2	*	6	12					
				52	624 HORAS ANUALES	S/.4.16	S/.2,595.84		
			TOTAL	S/.2,595.84	* 2 TRABAJADORES	S/.5,191.68			

N° 3 Servidores 1050 35 4.38 por Hora

CALCULO DE HORA EXTRA

Retribución por Hora S/.4.38
 25% S/.1.09
 TOTAL S/.5.48 HORA EXTRA

POR	2	*	6	12					
				52	624 HORAS ANUALES	S/.5.48	S/.3,419.52	Anual	
			TOTAL	S/.3,419.52					

N° 4 Servidores 1100 36.6666667 4.58 por Hora

CALCULO DE HORA EXTRA

Retribución por Hora S/.4.58
 25% S/.1.15
 TOTAL S/.5.73 HORA EXTRA

POR	2	*	6	12					
				52	624 HORAS ANUALES	S/.5.73	S/.3,575.52	Anual	
			TOTAL	S/.3,575.52					

N° 5 Servidores 1000 33.333333 4.17 por Hora

CALCULO DE HORA EXTRA

Retribución por Hora S/.4.17
 25% S/.1.04
 TOTAL S/.5.21 HORA EXTRA

POR	2	*	6	12					
				52	624 HORAS ANUALES	S/.5.21	S/.3,251.04	Anual	
			TOTAL	S/.3,251.04					

ANEXO 3.2
ESTADO DE GESTION
Para los años terminados al 31 de diciembre del 2014
(EN NUEVOS SOLES)

SECTOR: 10 EDUCACION
 ENTIDAD: 522 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

EF - 2

		2014	2013
INGRESOS			
Ingresos Tributarios Netos	Nota 37	0.00	0.00
Ingresos No Tributarios	Nota 38	18,893,859.41	16,250,819.36
Traspasos y Remesas Recibidas	Nota 39	65,497,556.58	49,710,415.45
Donaciones y Transferencias Recibidas	Nota 40	0.00	0.00
Ingresos Financieros	Nota 41	673,086.06	132,668.26
Otros Ingresos	Nota 42	1,500,387.10	2,174,934.43
TOTAL INGRESOS		86,564,889.15	68,268,837.50
COSTOS Y GASTOS			
Costo de Ventas	Nota 43	0.00	0.00
Gastos en Bienes y Servicios	Nota 44	-12,890,242.19	-11,929,602.59
Gastos de Personal	Nota 45	-47,832,259.91	-44,303,634.84
Gastos por Pens.Prest. Y Asistencia Social	Nota 46	-106,261.48	-505,991.78
Donaciones y Transferencias Otorgadas	Nota 47	0.00	0.00
Traspasos y Remesas Otorgadas	Nota 48	0.00	0.00
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	Nota 49	-6,889,850.57	-4,754,182.89
Gastos Financieros	Nota 50	0.00	0.00
Otros Gastos	Nota 51	-8,784,212.82	-4,047,655.22
TOTAL COSTOS Y GASTOS		-76,502,826.97	-65,541,067.32
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVID(DEFICIT)		10,062,062.18	2,727,770.18

ANEXO 3.2.1
Al 31 de diciembre del
2014 y 2013
(EN NUEVOS SOLES)

						EF - 1		
			2014		2013	2014	2013	
ACTIVO								
ACTIVO CORRIENTE								
Efectivo y equivalente de efectivo	Nota 3	125,917,374.8	104,618,234.92	Obligaciones tesoro publico	Nota 16	0.00	1,482,688.62	
Inversiones disponibles	Nota 4	0.00	0.00	Sobregiros Bancarios	Nota 17	0.00	0.00	
Cuentas por cobrar (Neto)	Nota 5	0.00	0.00	Cuentas por cobrar a proveedores	Nota 18	1,916,592.35	9,396,936.46	
Otras cuentas por cobrar (Neto)	Nota 6	79,640.20	206,159.80	Impuestos contribuciones y otros	Nota 19	435,670.36	382,658.84	
Inventarios (Neto)	Nota 7	108,662.81	116,342.28	Remuneraciones y beneficios sociales	Nota 20	216,879.44	131,821.14	
Servicios y otros pagados por anticipado	Nota 8	3,888,397.84	32,279,045.56	Obligaciones previsionales	Nota 21	0.00	0.00	
Otras cuentas del Activo	Nota 9	1,361,588.91	2,290,405.90	Operaciones de crédito	Nota 22	0.00	0.00	
				Parte cte. Deudas a largo plazo	Nota 23	0.00	0.00	187,262.74
				Otras cuentas del pasivo	Nota 24	289,845.34	553,316.09	128523.03
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		131,355,664.6	139,510,188.46	TOTAL PASIVO CORRIENTE		2,858,987.49	11,947,421.15	
ACTIVO NO CORRIENTE								
Cuentas por cobrar a largo plazo	Nota 10	0.00	0.00	Deudas a largo plazo	Nota 25	0.00	0.00	
Otras cuentas por cobrar a largo plazo	Nota 11	0.00	0.00	Cuentas por pagar a proveedores	Nota 26	0.00	0.00	
Inversiones (Neto)	Nota 12	0.00	0.00	Beneficios sociales	Nota 27	2,168,757.72	2,103,888.41	
Propiedades de Inversion	Nota 13	0.00	0.00	Obligaciones Previsionales	Nota 28	71,084,545.81	70,753,040.88	
Propiedad planta y equipo (Neto)	Nota 14	113,074,342.41	109,847,174.84	Provisiones	Nota 29	4,524,917.72	2,407,519.40	
Otras cuentas del Activo (Neto)	Nota 15	10,344,263.88	10,777,920.99	Otras cuentas del pasivo	Nota 30	0.00	0.00	

			Ingresos diferidos	Nota 31	0.00	0.00	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		123,418,606.29	120,625,095.83	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		77,778,221.25	75,264,448.69
			TOTAL PASIVO		80,637,208.74	87,211,869.84	
			PATRIMONIO				
			Hacienda Nacional	Nota 32	258,295,791.15	258,341,500.31	
			Hacienda Nacional Adicional	Nota 33	-2,110,105.75	-45,709.16	2,714,101.03
			Resultados No Realizados	Nota 34	2,585,578.00	0.00	128,523.03
			Resultados Acumulados	Nota 35	-84,634,201.29	-85,372,376.70	
			TOTAL PATRIMONIO		174,137,062.11	172,923,414.45	
TOTAL ACTIVO		254,774,270.85	260,135,284.29	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		254,774,270.85	260,135,284.29
Cuentas de Orden	Nota 36	82,280,013.73	54,078,914.78	Cuentas de Orden	Nota 36	82,280,013.73	54,078,914.78

ANEXO N° 3.3**Registro en la Contabilidad Patrimonial**

62	5302	CONTRATACIÓN DE SERVICIOS			
621	5302.08	Contrato De Administración De Servicios – CAS			
	5302.0801	Contrato De Administración De Servicios – CAS	117,911.04		128,523.03
	5302.0802	Contribución a ESSALUD de Contrato de Administración de Servicios	10,611.99		
	2	PASIVO			
	2101	IMPUESTOS			
	2101.03	Seguridad Social			
	2101.03.01	Régimen de Prestaciones de Salud Vigentes		10,611.99	
	2101.0302	Sistema Nacional De Pensiones		15,328.44	
	2103	CUENTAS POR PAGAR			
	2103.01	Bienes Y Servicios Por Pagar			
	2103.0101	Bienes Y Servicios Por Pagar			
	2103.010102	Servicios		102,582.60	
			128,523.03	128,523.03	

MARCO PRESUPUESTAL Vs COMPROMISO – 2014
DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE
(En Nuevos
Soles)

SECTOR : 10 EDUCACION

PLIEGO : 522 U.N DE CAJAMARCA

EJECUTORA: 001 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA (000100)

CATEGORIA GENERICA	PIA	MODIF. PPTALES	PIM (a)	TOTAL COMPROMISOS (b)	SALDO (a - b)	% AVANCE (b/a)
RESUMEN...						
TOTAL FUENTE 1	49,626,000.00	840,684.00	50,466,684.00	49,906,372.71	560,311.29	98.89
TOTAL FUENTE 2	12,881,700.00	5,900,000.00	18,781,700.00	16,091,643.38	2,690,056.62	85.68
TOTAL FUENTE 4	0.00	95,800.00	95,800.00	13,291.70	82,508.30	13.87
TOTAL FUENTE 5	9,225,234.00	-736,742.00	8,488,492.00	3,424,964.08	5,063,527.92	40.35
TOTAL	71,732,934.00	6,099,742.00	77,832,676.00	69,436,271.87	8,396,404.13	89.21

PIA : PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA

+ MODIFICACIONES PRESUPUESTALES

CREDITOS O ANULACIONES

CREDITOS

-

PRESUPUESTARIOS

(Mas Recursos Presupuesto)

PIM: PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD TECNICA DE CONTABILIDAD
NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

NOTA N° 35: RESULTADOS ACUMULADOS

	NOMBRE DE LA CUENTA	AÑO 2014	AÑO 2013	VARIACION
3401.01	Superavit Acumulado	68,134,590.60	43,650,222.98	24,484,376.62
3401.02	Deficit Acumulado	-133,824,588.90	-	2,074,219.04
3401.0304	Cuentas por cobrar Diversas	-206,159.80		
3401.0307	Servicios y otros contratos por anticipado	-29,287,530.23		
3401.0331	cuentas por Pagar	358,901.83		
6101.0201	Superavit	10,062,062.18	2,727,770.18	-7,462,815.03
TOTAL RESULTADOS ACUMULADOS		-84,762,724.32	-85,372,376.70	-29,872,963.61